

УДК 37.015.3:159.944:316.4(045)
DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-70-83

И. М. Некипелова, кандидат филологических наук, доцент
Ижевский государственный технический университет имени М. Т. Калашникова, Ижевск, Россия

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В ПРОСТРАНСТВЕ ПОСТЛОКДАУНА

Статья посвящена исследованию причин, требующих реструктуризации и трансформации социальных профессиональных отношений в постлокдаунном мире. В ходе исследования было выявлено, что в связи с происходящими изменениями в среде чрезвычайных проблем и социально-экономической неопределенности сотрудники предприятий переживают профессиональное выгорание и погруженность в себя, а предприятия в целом наблюдают снижение уровня профессионального взаимодействия, ослабление корпоративности и культуры компаний, подавление сотрудничества, что, безусловно, приводит к снижению производительности труда. Все это становится источником социальных проблем, не получивших еще названия в научном пространстве. Исследование показало, что пандемия COVID-19 навсегда изменила характер деятельности организаций во всем мире, и поэтому трансформация бизнеса неизбежна. Она будет строиться на трансформации мышления людей, делающих этот бизнес. И если мы говорим о том, что основными качествами нового профессионального пространства станут скорость и гибкость, то мы неизбежно должны говорить, что эти качества будут порождены людьми, обладающими быстрым и гибким мышлением, способным быстро адаптироваться к новым условиям. Адаптация – это механизм выживаемости, следовательно, социальная адаптация – это способность человека выживать в социуме. Исследование позволило сделать выводы, что грамотное и успешное социальное взаимодействие станет основой грамотной трансформации и реструктуризации бизнеса и экономических отношений в целом. В связи со всем этим возникает необходимость пересмотра подходов к обучению будущих специалистов, потому что образовательная среда несет социальную ответственность перед работодателем и работником за подготовку кадров, имеющих навыки социальной выживаемости, способность ориентироваться в социальном пространстве и умение быстро адаптироваться в социуме. Образование должно поощрять студентов, получающих профессию, к автономности обучения, творческому воображению и мышлению. Одним из способов преодоления сложившейся ситуации и формирования профессиональных кадров, отличающихся критическим и креативным мышлением, является гуманитаризация высшего образования.

Ключевые слова: пространство постлокдауна; социальное дистанцирование; социальная профессиональная ответственность; профессиональное социальное пространство; гуманитаризация профессионального образования.

Введение

Пандемия COVID-19, ставшая риском на ближайшее десятилетие и шоком для общества, здоровья мировой системы, экономики и правительств во всем мире, оказалась вызовом на всех социальных уровнях – от общемирового и государственного до уровня отдельно взятых людей. Весь мир оказался вовлеченным во внезапно возникшую проблему и, преодолевая ее, понес неизбежные не только экономические, о чем повсеместно говорят и пишут, но и социальные потери – те потери, которые, на первый взгляд, не очень заметны. Но вместе с тем этот вызов принес обществу новое знание, позволяющее в корне пересмотреть те принципы жизнеустройства, которые принимались им до пандемии и были неотъемлемой частью его существования. Именно поэтому в настоящее время приходится говорить о том, что мир столкнулся с проблемами, решение которых требует переосмысления всего устройства человеческой

жизни и жизни общества, его устоев и принципов: “It can be all too easy to focus on the things the COVID-19 pandemic has taken away from us, but something the period of lockdown has given us is time to both think and rethink. It has given us time to re-evaluate the way we lived before, and consider the changes we would like to see in a post-pandemic world” [1]. И в этом отношении, безусловно, огромная социальная ответственность лежит на политических лидерах и лидерах стран, находящихся под давлением необходимости принимать решения по управлению процессами, вызванными непосредственным воздействием пандемии на общество, преодолению ее последствий, а также определению вектора социального движения, который будет формировать состояние мира на годы вперед.

Постановка проблемы и обсуждение

С распространением коронавируса во всех странах был введен вынужденный локдаун. Под

локдауном (англ. *lockdown*) понимается ситуация, в которой людям запрещается свободно входить и выходить из здания или определенной зоны в связи с чрезвычайной ситуацией. В последнее время этот термин используется в виде более короткого обозначения режима полного или частичного ограничения социальных контактов в связи с пандемией нового коронавируса SARS-CoV-2 [2]. Безусловно, локдаун носит принудительный характер и направлен на обеспечение физического выживания людей. Благодаря технологиям, осуществляющим чрезвычайно важную связь между людьми в эту эпоху физического дистанцирования, время, которое люди провели в вынужденной изоляции, не может не сказаться на психологическом климате профессиональных сообществ и более глобальных социальных объединений. В настоящее время, когда локдаун неизбежно снимается, а ограничения социальных контактов ослабевают, можно говорить о том, что человечество постепенно входит в пространство постлокдауна, тоже, в свою очередь, содержащего и активизирующего механизмы выживания людей, но уже социальные. Время постлокдауна подняло и продолжает поднимать на поверхность проблемы, степень серьезности которых можно начинать оценивать уже сейчас, однако даже сейчас сложно спрогнозировать, насколько долгими и серьезными будут социальные последствия локдауна.

В связи с происходящими изменениями в среде чрезвычайных проблем и неопределенности в современной науке начинают появляться исследования, посвященные вызовам, которые бросает человечеству пространство постлокдауна. Это прежде всего исследования по экономике, посвященные оценке рисков бизнеса и труда и призванные предложить новые перспективы будущего после пандемии в поддержку усилий инициативно и коллективно формировать будущее, которое хотят люди: “While a global pandemic has been a looming risk for decades, COVID-19 has come as a shock to society, health systems, economies and governments worldwide. In the midst of extraordinary challenges and uncertainty, and countless personal tragedies, leaders are under pressure to make decisions on managing the immediate impact of the pandemic and its consequences, decisions that will shape the state of the world for years to come” [3]. Публикуются также первые исследования социологических опросов людей, занятых профессиональной деятельностью, в рамках которых обсуждаются риски возвращения к прежней модели жизни, а также

чаяния и надежды людей на стабилизацию пандемической ситуации в будущем, основное место в которой отводится не устранению самого заболевания, а возможности человека адаптироваться к измененным социальным условиям его работы и жизни в целом [4]. Но пока говорить о ясной социальной картине, складывающейся в пространстве постлокдауна, рано, потому что для глобальных социальных исследований и измерений необходимо собирать и анализировать огромный материал, находящийся пока вне зоны доступа исследователей.

Пространство постлокдауна, в которое входит современный мир (*post-lockdown world*), фиксирует значительные изменения, произошедшие за время локдауна, в обществе. И несмотря на то что со времени перехода на так называемую удаленную форму работы и на дистанционный режим обучения все члены социума, вовлеченные в эту среду, пытались найти плюсы, такие, например, как отсутствие необходимости тратить время и деньги на дорогу, выход из «заклечения» показал, что общество приобрело больше негативного, чем позитивного, потому что, по словам лауреата премии Стирлинга архитектора Аманды Левете (*Stirling Prize-winning architect Amanda Levete*), “space and nature are a need, not a luxury” [5]. Среди самых страшных последствий следует отметить потерю мотивации работать, т. е. быть во внешней среде, наполненной другими людьми, и формирование внутренней изолированности – навыка быть одному, не интересуясь другими людьми и не нуждаясь в них, что, безусловно, привело к еще большей отдаленности людей друг от друга, к их разобщенности, формированию еще большей частности и сепаратности их существования: “Even though WFH suits many workers, eliminating the time-consuming commute to work, there are those who welcome a return to the office environment. Parents who have children at home for all or some of the day and find it hard to work without disruptions, those who live by themselves and feel isolated, WIFI not performing, or those who need to close the front door behind them to get motivated again” [6]. Оказавшись запертыми в пределах своих домов и квартир, люди были вынуждены смириться и свыкнуться с тем, что с ними происходит, однако снятие запретов и открытие границ показало, что пауза, выдержанная в социальных контактах, привела к тому, что люди стали еще более избирательно относиться к своему окружению, стараясь исключать из сферы своего общения тех, к кому не испытывают эмпатии. Однако заикленность

на себе и погруженность в себя – те качества, которые не способствуют активному социальному взаимодействию, характерному для профессиональной среды, в рамках которой человеку приходится, хочет он того или нет, взаимодействовать с другими людьми вне зависимости от того, насколько он к ним расположен.

Результаты

1.1. Последствия локдауна: профессиональное и социальное выгорание

Время постлокдауна, желаемое всеми, оказалось социально устрашающим, и прежде всего своей непредсказуемостью, изменчивостью и непостоянством. Но кроме этих факторов выявился еще один: неготовность людей выходить в новое социальное пространство. Именно этим вызвано активное обсуждение в социальных сетях и интернет-ресурсах преимуществ удаленной работы по сравнению с работой офисной. Многие люди, выбирая, если позволяет работодатель, дистанционный формат работы, предпочитают отказываться от множественных социальных контактов в силу частичной утраты ими навыков эффективного социального взаимодействия. Об этом, например, говорят следующие исследования: “Staying home. In describing the hybrid model of the future, more than half of government and corporate workers report that they would like to work from home at least three days a week once the pandemic is over. Across geographies, US employees are the most interested in having access to remote work, with nearly a third saying they would like to work remotely full time” [7]. Описывая гипотетически возможную гибридную модель будущего, более половины государственных и корпоративных работников говорят, что по окончании пандемии они хотели бы работать дома, по крайней мере, три дня в неделю, потому что заинтересованы в доступе к удаленной работе. Еще треть работников говорят, что хотели бы работать удаленно полный рабочий день. Безусловно, в данном случае не следует говорить о полном отказе от социальных контактов. Они происходят, но в виртуальном пространстве онлайн-коммуникации, и имеют поверхностный характер, что приводит к формированию устойчивого неосмысленного ощущения человеком своей изолированности: первоначально в период локдауна – отдаленности от людей, а в период постлокдауна – отчужденности от них. Позвонить и написать становится намного проще, чем столкнуться с собеседником лицом к лицу, когда любое социальное влияние человек начина-

ет воспринимать как социальное давление. И в этом случае работодатели вынуждены задуматься о том, стоит ли им идти на поводу у желаний работников, потому что в большинстве случаев люди склонны выбирать наиболее простой путь решения проблемы без учета последствий этого решения. Социальные отношения простыми назвать невозможно, именно поэтому, например, такое качество, как стрессоустойчивость, в последнее время выходит в социальном профессиональном взаимодействии на первый план.

Несмотря на то что даже во время удаленной работы, т. е., по сути, работы на дому, люди продолжали выполнять свои профессиональные обязанности, для многих из них, как отмечают работодатели, изоляция стала равносильна остановке, она привела к потере профессиональной мотивации, потому что для многих людей «идти в офис означает идти вперед». По словам Клайва Бакли, партнера-основателя глобального брокера по рабочим пространствам *First Office Hub* (Clive Buckley, *Founding Partner of global workspace broker, First Office Hub*): “...even though a lot of companies are talking about keeping a portion of their workforce working remotely for now, others are keen to get back to their office, because that is what their employees are telling them they want. But what we are seeing is a real change in terms of what “the office” means going forward” [8]. Таким образом, следует говорить о том, что постоянные социальные контакты образуют конкурентную среду, в рамках которой формируется и поддерживается конкурентоспособная личность, ставящая перед собой профессиональные задачи и решающая их. Физическое движение становится своеобразным аналогом и прототипом движения социального – межличностного и профессионального. Социальная изоляция приводит человека к ощущению его профессиональной невостребованности, не компенсируемой уровнем зарплаты, а оцениваемой силой социальной отдачи. Даже если в некоторых организациях и наблюдался подъем производительности в период локдауна, позволявший сохранять уровень зарплат, о чем говорили еще в прошлом году, он не мог дать уверенности сотрудникам в завтрашнем дне и приводил к появлению у них постоянной тревожности на фоне тех событий, которые происходили в других компаниях и организациях. Все это вызвало сильнейшие изменения в психологическом климате компаний: “But while productivity may have gone up, many employees report feeling anxious and burned out. Unless leaders address the sources of employee anxiety, pandemic-style productivity

gains may prove unsustainable in the future. That's because anxiety is known to reduce job satisfaction, negatively affect interpersonal relationships with colleagues, and decrease work performance" [9].

Об этом же говорит и Джайлз Фукс, генеральный директор *Office Space (Giles Fuchs, CEO of Office Space in Town (OSiT))*. Он считает, что одной из самых серьезных проблем во время локдауна является сохранение психического здоровья работников. Проведенное им исследование показало, что 37 % людей в условиях отсутствия разграничения рабочего и домашнего пространства изо всех сил пытаются отключиться от работы, что вызывает их быстрое выгорание: "37 % of people are struggling to unplug from work – raising serious concerns of worker burnout during the weeks of lockdown ahead". Фукс утверждает, что постоянная работа из дома не дает устойчивости ни людям, ни бизнесу, производительность которого в прошлом году резко упала самыми быстрыми темпами: "Frankly, working from home in perpetuity is neither sustainable for people or businesses, which saw productivity plummet last year at the fastest rate on record" [10].

О проблеме выгорания или перегорания на удаленной работе говорят не только руководители предприятий и организаций, но и более половины опрошенных в ходе различных исследований сотрудников. Одной из причин этого выгорания они называют отсутствие четких договоренностей с руководством и конкретных перспектив на будущее: "Burning out. The lack of clear communication about the future of postpandemic work also contributes to employee burnout. Nearly half of employees surveyed say they're feeling some symptoms of being burned out at work. That may be an underestimate, since employees experiencing burnout are less likely to respond to survey requests, and the most burned-out individuals may have already left the workforce – as have many women, who've been disproportionately affected by the COVID-19 crisis" [11]. Эта проблема может быть недооцененной в настоящее время, потому что перегорание, связанное с нестабильностью и отсутствием четких перспектив, приводит к появлению у человека равнодушия в отношении выполняемой им работы и, как следствие, халатности. В условиях, когда наиболее актуальным становится вопрос наличия работы завтра, отсутствие мотивации – это причина отсутствия желания у сотрудника карьерного роста и отсутствие качественно выполняемой им работы.

В настоящее время, когда все учреждения и организации, в том числе и образовательные,

оказались в ситуации выбора – возвращать традиционный формат работы или сохранять дистанционный, появилась необходимость думать не только об экономическом положении общества, но и о его социальном здоровье. Особенно точно выражает сложившуюся ситуацию недавно введенный в оборот термин *responsibility of social distancing* (ответственность за социальное дистанцирование). Аманда Лим, руководитель команды *Knight Frank Flexible Office Solutions*, описывая сложившуюся на рынке труда ситуацию, говорит следующее: "But because the responsibility of social distancing falls on employers, it's up to you to decide what works best for your team... Ultimately, working from home over an extended period can dilute company culture, cause burnout and stifle collaboration" [12]. Безусловно, работодатель, пытающийся сохранить баланс между тем, что хочет компания, и тем, что требуется работникам, несет ответственность за их социальное дистанцирование, эта ответственность усиливается за счет того, что ограничения социальных контактов постепенно ослабляются, и люди могут вернуться на свои рабочие места. Среди негативных сторон подобного дистанцирования отмечаются ослабление корпоративности и культуры компании, выгорание сотрудников, подавление сотрудничества, что, безусловно, должен учитывать работодатель, пытаясь сохранить, чтобы сэкономить расходы на аренду помещения и прочее, дистанционный режим работы.

Необходимо сказать, что пандемия в целом нарушила жизненный баланс человека, лишив его устойчивого восприятия рабочего места и жизненного пространства домашней среды: "The pandemic affected the work-life balance of millions of people due to the Government's lockdown" [13]. Частная жизнь человека оказалась вовлеченной в профессиональную, смешавшись с ней. И подобное отсутствие границ между домом и работой, между частной жизнью личности и ее профессиональными отношениями сказывается на состоянии человека, вызывая у него психологическую усталость от невозможности сохранить за собой право неприкосновенности личного пространства. В этом случае зачастую человек начинается теряться не только в пространстве, смешивая дом и офис, но и во времени – рабочем времени и времени, отведенном для отдыха. В результате происходит не только профессиональное выгорание, но и социальное, когда общества в пространстве человека становится слишком много. Человек перестает справляться с выполнением социальных обязательств

перед людьми, с которыми живет и работает, в результате утраты навыка постоянного социального взаимодействия, и при общем его желании быть с людьми, находиться в общественных местах он испытывает некоторое отчуждение от них.

Именно поэтому не следует преуменьшать значение социального и общественного пространства в жизни общества, оно играет огромную роль в реализации здоровых и успешных социальных отношений: “Throughout the world, public space is playing a quiet but key new role amid coronavirus upheavals” [14]. И это особенно видно сейчас, когда запреты, наложенные локдауном, постепенно снимаются, и люди выходят «на улицу». Многие директора компаний отмечают, что “the closure has brought a new energy” [15], и именно поэтому ситуация, в которой весь мир находится сейчас, требует новых подходов и решений.

1.2. Требования постлокдауна: профессиональная и социальная реструктуризация

Решая проблемы, перед лицом которых оказался весь мир, представители разных сфер говорят о необходимости значительной реструктуризации бизнеса, требующей гибкости и мобильности, о давлении цифровой трансформации, потому что онлайн-технологии уже очень прочно и навсегда вошли в жизнь людей, изменив их представления о коммуникации, о цифровой реструктуризации и уходе в «гибкое пространство» (*flexible space*): “I think we’re going to see significant business restructuring coming in. We’ve got digital transformation pressures emerging with great gusto out of the Covid-19 crisis and we know that digital restructuring teams are often created by businesses and put away from motherships, often in flexible space” [16]. Под гибким пространством первоначально понимались площади, занимаемые офисами, опустевшими во время локдауна, однако в настоящее время возникает необходимость расширять это понятие, включая в него и гибкое социальное пространство.

Понимая ценность реального социального взаимодействия, многие исследователи приходят к выводу, что при необходимости частичного возвращения к прежним методам работы необходимо их эволюционировать, доводя до нужной гибкости: “We do see value in offices going forward, but we also see significant evolution of the office product through twelve predominant dynamics. One of those dynamics is about flexibility. Over the course of the Covid crisis and beyond,

there will be further drivers for the flexible market” [17]. Однако гибкость системы, строительство которой начинается уже сейчас, требует внутренней мобильности ее элементов – людей, выполняющих профессиональные обязательства, основанной, в свою очередь, на развитых у людей механизмах социальной адаптации.

Поскольку организации задумываются о будущем, многие из них планируют гибридную виртуальную модель, которая сочетает удаленную работу с работой в офисе, и это решение кажется разумным, поскольку часть работы удобно выполнять из дома, другая же часть работы невозможна вне нахождения в офисе: “As organizations look to the postpandemic future, many are planning a hybrid virtual model that combines remote work with time in the office. This sensible decision follows solid productivity increases during the pandemic” [18]. Наиболее проблемным моментом, вероятно, в этой ситуации будет адекватность и точность оценки произведенной сотрудником работы дома и в офисе, особенно если показатели работы имеют размытый характер, например, такие как *интенсивность труда*.

Безусловно, не все компании могут сохранять дистанционный формат работы, во многих случаях требуется присутствие человека лично, и тогда начинается обсуждение вопроса возврата к традиционным методам работы. Однако, возвращаясь к традиционному варианту работы, руководители компаний указывают на необходимость сохранения личного пространства и соблюдения безопасности, если человек имеет полноценное рабочее место: “For some businesses, traditional office space might be a better fit right now, as it’s great for stamping your brand on and having complete privacy, security and control” [19]. Под гибким пространством понимается прежде всего экономическая мобильность, поддерживающая бизнес, однако не следует забывать о том, что любой бизнес делают люди, и именно от их социальной гибкости зависит, насколько успешно они будут взаимодействовать. Современный мир постепенно входит в «гибкое социальное пространство», в котором люди в рамках профессиональных отношений, лишившись привычных каждодневных социально-профессиональных реальных контактов, потеряли ощущение устойчивости и стабильности. Все это усиливается тем фактором, что почти половина мира остается не в состоянии получить доступ к интернету. Изобретатель Всемирной паутины Тим Бернерс Ли называет это «цифровым разрывом».

И все же невозможно спрогнозировать, какой будет реакция общества на то, что оно получит

после локдауна, и об этом говорят представители бизнеса: “It’ll be interesting to see how people react once lockdown rules are lifted. There will be a huge psychological element to contend with in terms of people feeling safe, not only in the office, but also whilst travelling to the office. People will expect to have their own spaces that aren’t used by anyone else, regardless of how many days they choose to come to the office” [20]. Работодателей, безусловно, волнует вопрос психологической готовности работников возвращаться к прежнему формату работы или переходить полностью на новый, однако все чаще и чаще речь заходит о совмещении нового и старого способов осуществлять профессиональную деятельность и о переходе на гибкий способ работы: “I believe that offices are here to stay, albeit there will be a shift to a more flexible way of working. We have all had a taste of that previously elusive work-life balance, and realise that we can work just as well, if not better, from our remote working locations. However, the interaction we have with colleagues in the office is also a factor, so getting the balance right is important” [21]. Кэл Ли, руководитель *Workthere* (Cal Lee, global head of *Workthere*), считает неизбежностью переход работы в режим «по требованию», обеспечивающий гибкое рабочее пространство: “The majority of coworking space to become available on-demand, offering flexible space” [22].

Многие исследователи и участники бизнеса сходятся во мнении, что в новом мире постлокдауна все может восприниматься по-новому: “Public space is core to our day-to-day lives, even in simple terms as being the place where we get from A to B, from the private domestic space of our home, crossing a threshold into public life. The fact that many of those public spaces are now inaccessible and eerily quiet can be quite disconcerting, and I think, [as] we do return, public space may be perceived differently” [23]. Общественное пространство, являясь основой повседневной жизни человека, играет огромную роль в его мироощущении. И, привычное до этого, в условиях локдауна оно стало носить тревожный характер, потому что от него исходит опасность, поэтому, выходя из частного внутреннего пространства своего дома и входя в общественную жизнь, человек может начать воспринимать общественное пространство совсем по-другому.

Безусловно, “while life has been largely absent in public spaces, social connection has not necessarily been lost” [24], но это был иной формат общения, дистанцирующий человека от других людей и этим самым делающий их взаимодей-

ствии «машинным», не включающим человеческие эмоции. В любом случае, вопрос остается открытым: “We need to be careful about romanticising the idea that these places are actually for all. The reality is exclusion from public space is a daily norm for many people because of their race, religion, gender, sexuality, age or body” [25], и в этом отношении исключение их из социального пространства иногда является для людей неизбежностью, отрывающей их от общества.

И если два года назад относительно немногие руководители обращали внимание на управление кризисными ситуациями, оперативность предприятия, управление затратами, устойчивость рабочей силы, то сегодня ситуация в корне меняется. Исследование, проведенное *IBM Institute for Business Value*, показывает, что руководители в настоящее время уделяют приоритетное внимание всем этим пунктам: “In the next two years, our findings show that we should expect another huge shift in prioritization. Executives are clearly telling us they plan to emphasize workforce safety and security, cost management, and enterprise agility” [26].

Приоритеты руководителей резко меняются по мере того, как они планируют неопределенное будущее: “Change remains the name of the game” [27], – и в связи с этим руководители ожидают большего от своих инициатив по преобразованию предприятий. Среди преимуществ, которых работодатели больше всего хотят от текущей цифровой трансформации, они называют конкурентоспособность и устойчивость рабочей силы, однако больший акцент на трансформации, по-видимому, ставится за счет взаимоотношений с клиентами и возможностей партнерства.

1.3. Трансформация и реструктуризация общества и бизнеса

Выполнение профессиональных обязанностей, так или иначе, происходит в социальной среде, где человек вынужден не только находиться в социуме, но и осуществлять социальное взаимодействие с другими людьми. И социальные последствия локдауна будут иметь место в связи с двумя самыми главными, кроме всех прочих, моментами, управляющими людьми в настоящее время.

Первое – это изменение эмоционального состояния человека в связи с его изоляцией и страхом перед неизвестностью, когда происходит диссонанс в восприятии и осмыслении действительности, и тем, что в ней происходит реально. Этот когнитивный диссонанс возника-

ет из-за противоречия между эмоциональным и физическим состоянием человека. «Тело» человека реагирует на окружающую среду, и он продолжает осуществлять действия, которые были привычны для него ранее. Внешне он возвращается к прежней жизни, которую воспринимает как «нормальную», однако внутренне он все еще сдержан ограничениями локдауна и пандемического кризиса. Человек психологически оказывается в ситуации «застывания» в ожидании какого-то объяснения происходящего и обретения смысла. Это приводит к фрагментации идентичности: продолжая жить, человек не ощущает мотивации делать это. Об этом говорится в исследованиях психологов: “This cognitive dissonance comes from the contradiction between our emotional state and our physical one. Our body is responding to our environment, and has moved forward from the point of difficulty. We go out, take meetings, fix the plumbing, get a haircut. Cosmetically, we are returning ourselves tangibly to ‘normal’. However, the mind still holds on to what has happened. Our emotional and spiritual validation hasn’t arrived; we are stuck waiting for some meaning. This is what it means to function without alignment: trying to drag forward that which is stuck in you. This results in a fragmentation of identity. You smile and go along, but you are unmotivated” [28]. В целом это восприятие жизни можно описать следующим образом: человек продолжит жить и работать, но, потерявшись во времени и пространстве, он не может адекватно оценить то, что происходит с ним и с обществом. Глобальные процессы, такие как судьбы общества, выносятся на первый план, и все это при узкой заикленности на попытках сохранить собственную жизнь – в физическом и социальном планах. В результате этого происходит разрыв между восприятием общего и частного, разрывается связь между ними.

Психологи призывают людей, чувствующих себя травмированными после локдауна, помнить, что они не одиноки, а вызванная пандемией травма коллективна: “You’re not alone, the pandemic-induced trauma is collective: Many people are feeling traumatised in the aftermath of the lockdowns” [29]. Диссонанс – это травматический ответ личности на локдаун. Психолог Аллан Янг в работе «Гармония иллюзий» описал посттравматическое стрессовое расстройство как «болезнь времени» [30], и именно об этом и приходится говорить в настоящее время, но не в масштабах отдельно взятых людей, а в масштабах многих сообществ. Дискомфорт в данном случае исходит из естественного инстинкта

человека быть цельным: человек не хочет чувствовать себя раздробленным, поэтому его разум пытается примириться с происходящим: “Your discomfort is telling you something: It comes from the natural instinct for consistency. You don’t want to feel fragmented, so your mind is attempting to reconcile. This lack of motivation, a fear that you are left behind, anxiety, emerge to allow you to notice the gap and move to bridge it” [31]. Это вызвано отсутствием мотивации, страхом, что человек остался позади, беспокойством в связи с его отставанием. Все это преодолевается путем ассимиляции, адаптации к социальному контексту, в переформатировании опыта, который зафиксировала память, и создании защиты от него: “You do this by both assimilation, adjusting to your context and reframing how you see the memory, and building defences against them” [32]. И даже если, на первый взгляд, ситуация в обществе не выглядит критичной, социологи обращают внимание на то, что эмоциональные последствия локдауна игнорировать нельзя: “Address, don’t ignore, the emotional fallout” [33].

Второе – это изменение социального восприятия человеком самого себя и своего положения в обществе, которое можно определить как социальную значимость в связи с тревожностью и беспокойством, возникающими из-за страха потери работы. Особенно это касается организаций, которые общаются с сотрудниками расплывчато или вообще не общаются о будущем постпандемной работы. Вызванное неопределенностью, беспокойство снижает производительность труда и удовлетворенность работой и негативно влияет на межличностные отношения с коллегами: “Anxiety at work. At organizations that are communicating vaguely, or not at all, about the future of postpandemic work, nearly half of employees say it’s causing them concern or anxiety. Anxiety is known to decrease work performance, reduce job satisfaction, and negatively affect interpersonal relationships with colleagues, among other ills. For the global economy, the loss of productivity because of poor mental health – including anxiety – might be as high as \$1 trillion per year” [34]. Если не уделять этой проблеме должного внимания, можно сформировать замкнутый круг, когда страх перед потерей рабочего места будет снижать производительность, а снижение производительности будет усиливать страх перед потерей работы. И неизвестно, с какими потерями компании выйдут из этого круга.

Результаты опросов, проведенных в разных странах, показали, что источником беспокойств

ва у людей является неизвестность будущего и нестабильность настоящего, вызванные кризисом пандемии. Далеко не все организации смогли определиться со своими руководящими принципами, политикой, ожиданиями и подходами в организации дальнейшей работы, и это отсутствие актуальной конкретики оставляет сотрудников в тревоге: “Our survey results make the source of anxiety clear: employees feel they’ve yet to hear enough about their employers’ plans for post-COVID-19 working arrangements. Organizations may have announced a general intent to embrace hybrid virtual work going forward, but too few of them, employees say, have shared detailed guidelines, policies, expectations, and approaches. And the lack of remote-relevant specifics is leaving employees anxious” [35]. Преодоление этой тревожности может быть достигнуто либо за счет стабилизации ситуации, о чем в настоящее время говорить не приходится, либо за счет изменения человеком восприятия событий. Безусловно, сотрудники организаций и предприятий хотят иметь больше уверенности в постпандемной работе в результате достигнутых договоренностей с руководством, но пока никто не знает, как это сделать в условиях, когда предприятиям приходится выживать. Сложность ситуации заключается в том, что, наряду с разговорами о том, о чем не говорили уже некоторое время, – о выживаемости, идут разговоры об экономическом кризисе, масштаб которого измерить пока сложно.

Исследователи призывают людей не уповать на то, что постлокдаун принесет спокойствие и вернет все на круги своя. Возвращение к тому, как все было, невозможно, поэтому важно вносить не только краткосрочные, но и долгосрочные изменения, при которых «возвращение к норме» – это токсичная позитивность: “Pushing yourself to ‘get back to normal’ is toxic positivity” [36]. Норма – понятие, зависящее от ситуации, и норма прошлого времени не может быть нормой периода постлокдауна.

Гибкость и адаптация становятся ключевыми словами постлокдауна как для бизнеса, так и для людей. Ричард Моррис, директор по технологиям, компаниям и операторам рабочих пространств (*Richard Morris, Director at technology within, businesses and in particular workspace operators*), утверждает, что «придется адаптироваться, чтобы выдержать»: “For will have to adapt in order to endure” [37]. И это касается как сотрудников компаний, так и самих компаний, которым необходимо «увеличить гибкость в своем портфоле»: “Upweight flex into their portfolio” [38].

Помимо беспокойства и выгорания, есть и другие проблемы, решение которых при длительной работе в гибридной виртуальной модели также потребует пересмотра организационных норм, создающих общую культуру. Их задачей станет создание социальной сплоченности и построение доверия между людьми, работающими вместе: “Besides anxiety and burnout, longer-term productivity in a hybrid virtual model will also require addressing the organizational norms that help create a common culture, generate social cohesion, and build shared trust” [39]. Внедрение гибридной модели, на первый взгляд, вселяет надежду на то, что компании смогут справиться с ситуацией, даже если пандемия не закончится в ближайшее время. Однако остается открытым вопрос готовности людей принимать на себя такую форму работы, потому что, выбирая, человек пытается избежать сложностей и не всегда понимает, что занимаемое им комфортное пространство может пагубно сказаться и на его эмоциональном состоянии, и на атмосфере в коллективе в целом.

По мере того, как руководители организаций намечают путь к постпандемной трансформации работы, они должны все чаще общаться со своими сотрудниками, даже если их планы еще не полностью укрепились. “As organizational leaders chart the path toward the postpandemic world, they need to communicate more frequently with their employees – even if their plans have yet to solidify fully. Organizations that have articulated more specific policies and approaches for the future workplace have seen employee well-being and productivity rise” [40]. Организации, не сформулировавшие конкретные стратегические подходы в отношении будущего формата работы сотрудников и их занятости, рискуют снизить их благосостояние и, как следствие, производительность труда.

Необходимо также учитывать пожелания работников предприятий в создании гибких гибридных виртуальных рабочих моделей, которые могут помочь организациям максимально эффективно использовать способности и таланты сотрудников, где бы те ни находились, снизить затраты и повысить эффективность работы организации: “Employees want flexibility. So how do organizations help their anxious and burned-out employees? One way is to find out what employees want for the future. More than half of employees told us they would like their organizations to adopt more flexible hybrid virtual-working models, in which employees are sometimes on-premises and sometimes working remotely. A hybrid model can

help organizations make the most of talent wherever it resides, lower costs, and strengthen organizational performance” [41]. Однако все это должно проходить под неустанным контролем за состоянием работников и в условиях поддержания духа корпоративности предприятия. Это связано со страхами людей перед удаленной работой, которая, по их мнению, сократит их общение и сотрудничество с коллегами: “Hopes and fears. Across the board, employees are eager to see organizations put a greater emphasis on flexibility, competitive compensation, and well-being once the pandemic is over – and conversely, they’re concerned that future work, regardless of whether it is on-site or remote, will negatively affect these needs. Employees also fear that on-site work will lead to a greater chance of getting sick and that remote work will reduce community and collaboration between colleagues” [42]. Трансформация общественных и профессиональных отношений неизбежна, однако осуществить эту трансформацию желательно с минимальными социальными потерями, которые при эскалации ситуации могут привести к серьезным социальным проблемам.

Независимо от того, говорим мы о текущих условиях или о будущих планах, мы должны констатировать тот факт, что потребности бизнес-лидеров в скорости и гибкости значительно возросли. Старые методы взаимодействия перестают эффективно работать, требуя новых влияний, среди которых наиболее значимыми являются быстро меняющиеся ожидания клиентов и беспрецедентные темпы изменений условий труда: “Whether reflecting on current conditions or future plans, business leaders’ needs for speed and flexibility have been amplified dramatically. Old barriers are being brushed aside under the pressure of unrelenting disruption, rapidly evolving customer expectations, and an unprecedented pace of change” [43]. Трансформация бизнеса неизбежно будет строиться на трансформации мышления людей, делающих этот бизнес. И если мы говорим о том, что основными качествами нового профессионального пространства станут скорость и гибкость, то мы неизбежно должны говорить, что эти качества будут порождены людьми, обладающими быстрым и гибким мышлением, о чем сейчас еще говорить слишком рано: многие сотрудники предприятий обладают косным мышлением и отсутствием способности быстро адаптироваться к новым условиям.

Адаптация – это механизм выживаемости, и если мы говорим о социальной адаптации, то,

следовательно, говорим о способности человека выживать в социуме. Именно грамотное и успешное социальное взаимодействие станет основой грамотной трансформации и реструктуризации бизнеса и экономических отношений в целом, потому что только человеческий элемент является ключом к успеху: “The human element is the key to success. While executives plan to expand almost all tech competencies during their future digital transformations, the secret to success lies in human resources. In one IBV data set, our analysis confirms that the business competencies that account for the largest part of an organization’s expected growth are those centered around employees and customers, such as workforce training and customer experience management” [44]. Исследователи приходят к выводу, что расширение технологических компетенций, безусловно, должно продолжаться, но секрет успеха любого предприятия заключается в человеческих ресурсах. Именно поэтому особое внимание сейчас следует уделить обучению персонала и управлению клиентским опытом.

1.4. Социальная ответственность образовательной среды

Социальные процессы, происходящие в мире, не могут не касаться образовательной среды. Со времени распространения коронавирусной инфекции и перехода высшей школы на обучение в онлайн-формате стало понятно, что традиционные методы обучения не дают не только успешных, но и даже удовлетворительных результатов по многим причинам. Среди наиболее важных причин, влияющих на успешность такого вида обучения, исследователи выделяют плохое или недостаточное оснащение университетов техническими средствами, отсутствие непосредственного контакта между обучающим и обучаемым, низкую мотивацию студентов, отсутствие специальных программ, ориентированных на дистанционное обучение и прочее. Но особое внимание, на наш взгляд, следует обратить на неспособность обучающихся в полном объеме осваивать предлагаемую образовательную программу даже при условии соблюдения всех остальных требований. Эта неспособность определяется слабо развитыми и, следовательно, плохо выраженными у студентов логическим, критическим и аналитическим мышлением, необходимым не только для освоения профессии и последующего ее выполнения, но и ориентации в социальном мире.

Критическое мышление позволяет человеку быстро ориентироваться, замечать и осмысливать

то, что происходит в мире, анализировать действительность, частью которой он является, ориентироваться в профессиональном и социальном пространстве, что позволяет ему быть более гибким и мобильным, а значит, и более социально устойчивым, решать сложные профессиональные ситуации и принимать решения, а также нести ответственность за принятые решения. Следовательно, это как раз то, что нужно человеку, чтобы быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся социальным условиям жизни и свободно ориентироваться в непривычном для него социальном пространстве. Развитие критического мышления должно обеспечить обучающемуся развитие навыка самообучения, а задача высшей школы в этом случае – развить у обучающегося этот навык. Таким образом, университет должен научить студента учиться. В подготовке таких профессиональных кадров и заключается социальная ответственность образовательного пространства.

Об этом, например, говорит поэт Калейб Феми (*Caleb Femi*). Он считает, что слишком долго учащихся заставляли верить, что хороших оценок достаточно, чтобы заслужить хорошее место в мире, определяемом процветанием и уверенностью. Однако нынешний кризис доказал, что ничто в жизни не может дать человеку уверенности в завтрашнем дне, а это приводит к тому, что человек начинает недооценивать себя: “For too long, pupils have been led to believe that good grades are enough to earn you a place in a world defined by prosperity and certainty. Yet the current COVID-19 crisis has proved that nothing in life is certain. He wonders whether students will feel under-equipped to “survive in the wild that is adulthood” [45]. Из этого вытекает убежденность в том, что студент должен найти свой собственный способ идти по пути самообучения: “Going forward, it’s up to pupils to find ways of putting themselves in the driving seat of their own learning. He believes young people need to be equipped with problem solving skills, creativity, innovation, the autonomy to envisage a new future, and the mental dexterity to create a better society if they are to thrive in the world. In a post-lockdown life, he wants schools to encourage pupils to exercise their imaginations and think creatively, because only knowing how to excel in exams is no use if there are no longer any exams to sit” [46]. А для этого обучающийся должен обладать навыками решения проблем, творчеством, инновациями, автономией, чтобы предвидеть новое будущее, и умственной ловкостью, чтобы иметь возможность создать

лучшее общество и изменять его, чтобы процветать в мире. Образование должно поощрять студентов, получающих профессию, к творческому воображению и мышлению.

Безусловно, эта задача далеко не из легких, но решать ее необходимо, и приступать к ее решению нужно уже сейчас. Одним из способов преодоления сложившейся ситуации и формирования профессиональных кадров, отличающихся критическим и креативным мышлением, является, как нам представляется, гуманизация высшего образования.

Выводы

Неустойчивость общества и *flexible space* (гибкое пространство) требует от человека внутренней мобильности и внешней динамики, которые, безусловно, утрачиваются у него в условиях изоляции и самоизоляции, причем достаточно быстро. В силу этого необходимо признать ценность адекватного и успешного социального взаимодействия людей и их социального здоровья – в совокупности и по отдельности. А это значит, что работник, кроме прежних навыков – личностных и профессиональных, должен обладать новыми – внутренней психологической мобильностью и способностью легко ориентироваться в любом социальном пространстве. И социальная информация, которая собирается исследователями и руководителями предприятий, позволяет проанализировать и оценить коллективный опыт, который может помочь людям в переоценке того, что происходит в настоящее время, и понять, как много у них общего. Об этом говорит Рид Гастингс, основатель *Netflix* (*Reed Hastings, founder of Netflix*): “This collective experience has also the potential to help us re-evaluate how much we have in common” [11]. Безусловно, любые социальные изменения проходят болезненно, особенно если трансформация осуществляется вынужденно и не терпит отлагательств. И тем не менее пандемия, принеся много трагедий и поставившая человечество перед необходимостью реорганизации прежних социально-экономических отношений, открыла перед человечеством вопрос выживаемости в новом, постоянно изменяющемся мире и бросила ему вызов выжить ценой минимальных социальных потерь. И у человечества появилась необходимость, которая одновременно стала шансом, трансформироваться таким образом, чтобы стать устойчивым в отношении непредвиденных обстоятельств внешнего характера, таких, например, как пандемия. До настоящего времени люди

были не готовы к быстрому решению подобной глобальной проблемы, потому что, стремясь к неподвижной стабильности, начали утрачивать навык социальной гибкости. Именно поэтому среди исследователей существует мнение, что после больших потрясений есть возможность переосмыслить и перестроить социальное пространство, в котором находятся люди: “After great upheaval, there is an opportunity to reimagine and rebuild” [47]. Пришло время, когда люди должны сосредоточиться на том, что они могут контролировать, продуктивно используя время, и строить отношения, которые позволяют обществу развиваться и в своем развитии адаптироваться к изменениям внешней среды: “We can only focus on what we can control and how we are using this time, how we’ll have been able to develop and adapt moving forward” [48].

Все это становится источником социальных проблем, не получивших еще названия в научном пространстве. В связи со всем этим возникает необходимость пересмотра подходов к обучению будущих специалистов, потому что среди прочих навыков, приобретаемых обучающимися, наиболее важными навыками становятся навыки социальной выживаемости, способности ориентироваться в социальном пространстве и быстрой социальной адаптации.

Выводы

Система высшего профессионального образования несет социальную ответственность за подготовку обучающегося к профессиональной жизни, и именно поэтому следует говорить о необходимости гуманитаризации профессионального образования. Современное высшее образование должно формировать у специалиста не только узкопрофессиональные умения и навыки (*hard skills*), необходимые ему для осуществления непосредственно профессиональной деятельности, но и умения и навыки социального взаимодействия (*soft skills*), которые отвечают за способность человека адаптироваться к новым социальным условиям, быть мобильным в новых социальных условиях и осуществлять успешную социальную коммуникацию, в том числе в профессиональной среде, и особенно в условиях постлокдауна, когда будущее кажется очень нестабильным.

Библиографические ссылки

1. How five famous figures are rethinking life after lockdown // Rethink, 2020. URL: <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1MhyZ8j3M4c7twrln1DSqFz/how-five-famous-figures-are-rethinking-life-after-lockdown> (дата обращения: 03.09.2021).
2. Локдаун // DW. URL: <https://www.dw.com/ru/covid-lockdown/t-53300103> (дата обращения: 04.09.2021).
3. Challenges and Opportunities in the Post-COVID-19 World // World Economic Forum. Geneva, 2020. P. 54.
4. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).
5. Levet A., Prince Charles, Hastings R. How the spaces we inhabit will change after lockdown // Rethink, 2021. URL: <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/4pwnvPzMQtSz7L1370gb71v/how-the-spaces-we-inhabit-will-change-after-lockdown> (дата обращения: 04.09.2021).
6. Flockett A. What will office space look like post-lockdown? // Startups, 2021. URL: <https://startups-magazine.co.uk/article-what-will-office-space-look-post-lockdown> (дата обращения: 03.09.2021).
7. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).
8. Flockett A. What will office space look like post-lockdown? // Startups, 2021. URL: <https://startups-magazine.co.uk/article-what-will-office-space-look-post-lockdown> (дата обращения: 03.09.2021).
9. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).
10. Meunier J. 7 Post-lockdown trends for UK flexible space // All work, 2021. URL: <https://allwork.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (дата обращения: 03.09.2021).
11. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).
12. Lim A. Your Post-Lockdown Guide to Renting Office Space // Knight Frank, 2021. URL: <https://www.knightfrank.co.uk/office-space/insights/help-with-moving/post-lockdown-guide-to-renting-office-space> (дата обращения: 03.09.2021).
13. Там же.
14. Biron C. L. Public space a 'lifeline' for post-lockdown cities // Reutershttps, 2020. URL: <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-usa-cities-trfn-id-USKBN23M1AM> (дата обращения: 03.09.2021).
15. Там же.
16. A Tonic for Uncertainty? The Post-Lockdown Demand for Flexible Office Space // Knight Frank, 2021. URL: <https://www.knightfrank.co.uk/office-space/insights/>

help-with-moving/flexible-offices-tonic-for-uncertainty (дата обращения: 03.09.2021).

17. Там же.

18. *Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D.* What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).

19. *Oakley M., Neville J., Peries A.* What will office space look like post-lockdown? // Arbutnot Latham, 2021. URL: <https://www.arbutnotlatham.co.uk/insights/what-will-office-space-look-post-lockdown-part-1> (дата обращения: 03.09.2021).

20. Там же.

21. Там же.

22. *Meunier J.* 7 Post-lockdown trends for UK flexible space // All work, 2021. URL: <https://allwork.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (дата обращения: 03.09.2021).

23. *Lloyd E.* Life after lockdown: our perceptions of public space will change // UNSW Sidney, 2021. URL: <https://www.unsw.edu.au/news/2020/05/life-after-lockdown--our-perceptions-of-public-space-will-change> (дата обращения: 03.09.2021).

24. Там же.

25. Там же.

26. COVID-19 and the future of business // IBM Institute for Business Value, 2021. URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/covid-19-future-business#> (дата обращения: 03.09.2021).

27. Там же.

28. *Jayaraman G.* Healing Space | Can't go back to 'normal': Living in a post-lockdown gap // Money control. URL: <https://www.moneycontrol.com/news/trends/features/healing-space-living-in-a-post-lockdown-gap-cant-go-back-to-normal-7091831.html> (дата обращения: 04.09.2021).

29. Там же.

30. *Young A.* The harmony of illusions. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1995. 327.

31. Там же.

32. Там же.

33. Там же.

34. *Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D.* What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).

35. Там же.

36. *Jayaraman G.* Healing Space | Can't go back to 'normal': Living in a post-lockdown gap // Money control. URL: <https://www.moneycontrol.com/news/trends/features/healing-space-living-in-a-post-lockdown-gap-cant-go-back-to-normal-7091831.html> (дата обращения: 04.09.2021).

37. *Meunier J.* 7 Post-lockdown trends for UK flexible space // All work, 2021. URL: <https://allwork.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (дата обращения: 03.09.2021).

38. Там же.

39. *Alexander A., Smet A. De, Mysore M.* Reimagining the postpandemic workforce // McKinsey Quarterly, July 7, 2020. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-post-pandemic-workforce> (дата обращения: 03.09.2021).

40. *Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D.* What employees are saying about the future of remote work // McKinsey Quarterly, April 1, 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (дата обращения: 05.09.2021).

41. Там же.

42. Там же.

43. COVID-19 and the future of business // IBM Institute for Business Value, 2021. URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/covid-19-future-business#> (дата обращения: 03.09.2021).

44. Там же.

45. How five famous figures are rethinking life after lockdown // Rethink, 2020. URL: <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1MhyZ8j3M4c7twrln1DSqFz/how-five-famous-figures-are-rethinking-life-after-lockdown> (дата обращения: 03.09.2021).

46. Там же.

47. Там же.

48. Там же.

References

1. How five famous figures are rethinking life after lockdown. Rethink, 2020. Available at: https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1Mhy_Z8j3M4c7twrln1DSqFz/how-five-famous-figures-are-rethinking-life-after-lockdown (accessed 03.09.2021).

2. *Lokdaun* [Lockdown]. DW. Available at: <https://www.dw.com/ru/covid-lockdown/t-53300103> (accessed 04.09.2021). (in Russ.)

3. Challenges and Opportunities in the Post-COVID-19 World. World Economic Forum. Geneva, 2020, p. 54.

4. *Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D.* What employees are saying about the future of remote work. McKinsey Quarterly, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

5. Leveté A., Prince Charles, Hastings R. How the spaces we inhabit will change after lockdown. Rethink, 2021. Available at: <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/4pwnvPzMQtSz7L1370gb71v/how-the-spaces-we-inhabit-will-change-after-lockdown> (accessed 04.09.2021).

6. Flockett A. What will office space look like post-lockdown? Startups, 2021. Available at: <https://startups-magazine.co.uk/article-what-will-office-space-look-post-lockdown> (accessed 03.09.2021).

7. *Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D.* What employees are saying about the future of remote work. McKinsey Quarterly, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

8. Flockett A. What will office space look like post-lockdown? *Startups*, 2021. Available at: <https://startups-magazine.co.uk/article-what-will-office-space-look-post-lockdown> (accessed 03.09.2021).

9. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

10. Meunier J. 7 Post-lockdown trends for UK flexible space. *All work*, 2021. Available at: <https://all-work.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (accessed 03.09.2021).

11. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

12. Lim A. Your Post-Lockdown Guide to Renting Office Space. *Knight Frank*, 2021. Available at: <https://www.knightfrank.co.uk/office-space/insights/help-with-moving/post-lockdown-guide-to-renting-office-space> (accessed 03.09.2021).

13. Ibidem.

14. Biron C. L. Public space a 'lifeline' for post-lockdown cities. *Reuters*https, 2020. Available at: <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-usa-cities-trfn-idUSKBN23M1AM> (accessed 03.09.2021).

15. Ibidem.

16. A Tonic for Uncertainty? The Post-Lockdown Demand for Flexible Office Space. *Knight Frank*, 2021. Available at: <https://www.knightfrank.co.uk/office-space/insights/help-with-moving/flexible-offices-tonic-for-uncertainty> (accessed 03.09.2021).

17. Ibidem.

18. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

19. Oakley M., Neville J., Peries A. What will office space look like post-lockdown? *Arbuthnot Latham*, 2021. Available at: <https://www.arbuthnotlatham.co.uk/insights/what-will-office-space-look-post-lockdown-part-1> (accessed 03.09.2021).

20. Ibidem.

21. Ibidem.

22. Meunier J. 7 Post-lockdown trends for UK flexible space. *All work*, 2021. Available at: <https://all-work.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (accessed 03.09.2021).

23. Lloyd E. Life after lockdown: our perceptions of public space will change. *UNSW Sydney*, 2021. Available at: <https://www.unsw.edu.au/news/2020/05/life-after-lockdown--our-perceptions-of-public-space-will-change> (accessed 03.09.2021).

24. Ibidem.

25. Ibidem.

26. COVID-19 and the future of business. *IBM Institute for Business Value*, 2021. Available at: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/covid-19-future-business#> (accessed 03.09.2021).

27. Ibidem.

28. Jayaraman G. Healing Space | Can't go back to 'normal': Living in a post-lockdown gap. *Money control*. Available at: <https://www.moneycontrol.com/news/trends/features/healing-space-living-in-a-post-lockdown-gap-cant-go-back-to-normal-7091831.html> (accessed 04.09.2021).

29. Ibidem.

30. Young A. *The harmony of illusions*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1995. 327 p.

31. Ibidem.

32. Ibidem.

33. Ibidem.

34. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

35. Ibidem.

36. Jayaraman G. Healing Space | Can't go back to 'normal': Living in a post-lockdown gap. *Money control*. Available at: <https://www.moneycontrol.com/news/trends/features/healing-space-living-in-a-post-lockdown-gap-cant-go-back-to-normal-7091831.html> (accessed 04.09.2021).

37. Meunier J. 7 Post-lockdown trends for UK flexible space. *All work*, 2021. Available at: <https://all-work.space/2021/01/7-post-lockdown-trends-for-uk-flexible-space/> (accessed 03.09.2021).

38. Ibidem.

39. Alexander A., Smet A. De, Mysore M. Reimagining the postpandemic workforce. *McKinsey Quarterly*, July 7, 2020. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-postpandemic-workforce> (accessed 03.09.2021).

40. Alexander A., De Smet A., Langstaff M., Ravid D. What employees are saying about the future of remote work. *McKinsey Quarterly*, April 1, 2021. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/what-employees-are-saying-about-the-future-of-remote-work> (accessed 05.09.2021).

41. Ibidem.

42. Ibidem.

43. COVID-19 and the future of business. *IBM Institute for Business Value*, 2021. Available at: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/covid-19-future-business#> (accessed 03.09.2021).

44. Ibidem.

45. How five famous figures are rethinking life after lockdown. *Rethink*, 2020. Available at: <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/1MhyZ8j3M4c7twrln1DSqFz/how-five-famous-figures-are-rethinking-life-after-lockdown> (accessed 03.09.2021).

46. Ibidem.

47. Ibidem.

48. Ibidem.

I. M. Nekipelova, Candidate of Philological Sciences, Associate Professor
Kalashnikov Izhevsk State Technical University, Izhevsk, Russia

SOCIAL RESPONSIBILITY OF THE SYSTEM OF HIGHER VOCATIONAL EDUCATION IN THE POST-LOCKDOWN SPACE

The article is devoted to the research of the reasons that require restructuring and transformation of social professional relations in the post-lockdown world. The research revealed that due to the changes in the environment of emergency problems and socio-economic uncertainty, employees of enterprises are experiencing professional burnout and immersion in themselves. At the same time, enterprises as a whole are seeing a decrease in the level of professional interaction, a weakening of corporate and company culture, a suppression of cooperation, which, of course, leads to a decrease in labor productivity. All this becomes a source of social problems that have not yet been named in scientific space. The study showed that the pandemic COVID-19 forever changed the nature of the activities of organizations around the world, and therefore business transformation is inevitable. It will be built on the transformation of the thinking of people doing this business. And if we say that speed and flexibility will be the main qualities of the new professional space, then we must inevitably say that these qualities will be generated by people who have quick and flexible thinking, able to quickly adapt to new conditions. Adaptation is the mechanism of survival; therefore, social adaptation is the ability of a person to survive in society. The study made it possible to draw conclusions that competent and successful social interaction will become the basis for competent transformation and restructuring of business and economic relations in general. In connection with all this, there is a need to revise approaches to the training of future specialists, because the educational environment has a social responsibility to employer and employee for the training of personnel with the skill of social survival, the ability to navigate the social space and the ability to quickly adapt to society. Education should encourage students in the profession to be autonomous, creative and mindful. One of the ways to overcome this situation and form professional personnel with critical and creative thinking is the humanization of high education.

Keywords: post-lockdown space; social distancing; social professional responsibility; professional social space; humanization of vocational education.

Получено: 09.09.2021

Образец цитирования

Некипелова И. М. Социальная ответственность образовательной среды в пространстве постлокдауна // Социально-экономическое управление: теория и практика. 2021. № 3 (46). С. 70–83. DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-70-83.

For Citation

Nekipelova I. M. [Social Responsibility of the System of Higher Vocational Education in the Post-Lockdown space]. *Social'no-jekonomicheskoe upravlenie: teorija i praktika*, 2021, no. 3 (46), pp. 70-83 (in Russ.). DOI: 10.22213/2618-9763-2021-3-70-83.